

УДК 330.341.2

## **ВНУТРИФИРМЕННЫЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

Тарасов М.Ю., магистрант гр. ПН320-М-КФ02, I курс  
Научный руководитель: Барбашова С.А., к.э.н., доцент  
Финансовый университет при Правительстве РФ, филиал в г. Пенза  
г. Пенза

Финансово устойчивое и вместе с тем экономически выигрышное положение компании в современном VUCA-мире достигается за счет перехода к модели прорывного развития, в основе которого лежат инновации и инновационный потенциал. При этом инновационно-ориентированная деятельность предполагает создание определенных внутрифирменных правил и норм поведения и взаимодействия и механизмов их соблюдения – институтов, – которые формировали бы систему стимулов по ускорению диффузии инноваций, то есть по относительно быстрому генерированию, распространению и внедрению инновационных продуктов и процессов, и одновременно способствовали бы снижению трансакционных издержек. В связи с этим меняется и область изучения корпоративных финансов. Если раньше их предмет был связан исключительно с рассмотрением различных каналов финансирования корпоративной деятельности, то сейчас, в течение последних трех десятилетий, во главу угла ставятся проблемы корпоративного управления и корпоративных институтов, а также вопросы взаимозависимости и взаимообусловленности инноваций, институтов и финансов на микроуровне. Об этом наглядно свидетельствует переведенная на русский язык работа лауреата Нобелевской премии по экономике (2014 г.) Ж. Тироля [9; 10].

Ж. Тироль фокусируется на недостатке теории Модильяни–Миллера [9, с. 124–129], ставшей своего рода мейнстримом в области корпоративных финансов, считая, что данная теория ошибочно полагает, что результативность и эффективность проектов не зависит от способов (структуры) их финансирования, тем самым, в более широком смысле, не учитывает условия принятия финансовых решений. Однако на практике они имеют весомое значение для компании и ее руководства.

Исследование Е. В. Рябовой и С. В. Романова [7] доказывает позицию Ж. Тироля. Полученная ими модель оценки финансового риска позволяет оценить влияние институциональных факторов на финансовое состояние компании и подтверждает, что корпоративные институты играют важную роль в формировании структуры капитала и при принятии финансовых решений. По мнению Т. В. Кравина [4], эффективность управления стоимостью компании напрямую связано с создаваемыми институтами, так как «институциональная среда затрагивает все элементы системы управления стоимостью,

начиная с факторов стоимости и заканчивая управленческими решениями» [4, с. 256].

Особое место в работе Ж. Тироля [10] занимает анализ институтов заключения контрактов и институтов прав собственности [10, с. 1031–1090]. Форма и схема финансового взаимодействия между инвесторами, с одной стороны, и предпринимателями-заемщиками, с другой стороны, алгоритм распределения между ними прибыли, агентских издержек и рисков, правила разработки и реализации финансовой стратегии и порядок финансового проектирования представляют собой пример институциональных аспектов корпоративных финансов. От качества внутрифирменных институтов будет зависеть как скорость инновационных процессов, так и размер отдачи от их конечной стадии, то есть от непосредственного использования инноваций.

Организация инновационной деятельности компании опирается, прежде всего, на координационное управление интеллектуальным капиталом, представленным различными активами: рыночными, человеческими, инновационными, инфраструктурными. Каждому типу активов соответствует свой набор институтов (таблица 1).

Таблица 1 – Примеры внутрифирменные институтов по типу интеллектуального капитала (составлено по аналогии с [4, с. 256])

Структурный элемент интеллектуального капитала	Внутрифирменные институты
Рыночные активы	Институты изучения конъюнктуры рынка Институты принятия решений Институты заключения контрактов
Человеческие активы	Институты подбора кадров Институты организации стимулирования труда Институты управления персоналом
Инновационные активы	Институты проектов Институты инвенций Институты развития
Инфраструктурные активы	Институты взаимодействия со стейкхолдерами Институты аудита и комплаенса

По аналогии с макроуровнем новой институциональной экономической теории на микроуровне также возможно деление институтов на формальные и неформальные. К первым относятся те правила и порядки, механизм принуждения следования которым регламентирован и закреплён нормативно-правовым актом (стандартом, положением, инструкцией, регламентом и др.). Ко вторым – нормы поведения и взаимоотношений между сотрудниками или между сотрудниками и руководством, не имеющие нормативного закрепления, но все же обладающие механизмом принуждения в виде одобрения/порицания со стороны коллег или руководителей. Например, система оплаты труда и порядок выполнения НИОКР являются типичными примерами

ми формальных институтов, а корпоративная культура и стиль управления – типичными примерами неформальных институтов.

Очевидно, что одни формальные и неформальные институты способствуют диффузии инновации и в целом инновационному развитию компании, другие, напротив, препятствуют. В. А. Барина [1] как один из основоположников теории инновационной экономики в России в качестве институтов, которые особенно важны для непрерывного и длительного корпоративного инновационного развития, выделяет следующие:

- институты создание материальной и научно-технической базы (имущественное обеспечение компании);
- организационная структура;
- корпоративная культура;
- предпринимательское видение;
- взаимоотношения со стейкхолдерами;
- стратегическое планирование [1, с. 67–79].

Компания, желающая успешно осваивать инновационные процессы, должна иметь хорошее материально-техническое обеспечение. Поскольку временной промежуток от идеи до полноценного инновационного продукта включает в себя множество стадий (исследование рынка, генерирование идеи, проведения ОКР и НИОКР, опытное производство и эксплуатация, продвижение нового продукта), соответственно, сроки окупаемости и риски инновационной деятельности высоки, и она предполагает наличие хорошей финансовой прочности. Поэтому компания не только должна иметь высокие значения показателей рентабельности производства и чистой прибыли, но и направлять часть этой прибыли в фонды инновационного развития, что нередко идет в разрез с интересами собственников, стремящихся получить выгоду более низкую, но сейчас, чем более высокую, но в будущем. Следовательно, в инновационно-ориентированных компаниях должны быть как институты оптимального распределения прибыли, регламентирующие какую часть и при каких условиях направлять на инновации, так и институты формирования и использования фондов на инновационное развитие, регулирующие порядок привлечения инвестиций (через сочетание собственного и заемного капитала) и последующего расходования аккумулированных средств.

Нельзя не отметить влияние организационной структуры. Инновационно-ориентированная компания должна обладать рядом особенностей в построении собственной организационной структуры. К ним относятся «гибкость, малое число уровней управления, демократичный стиль управления, преобладание горизонтальных связей, автономия, децентрализация» [1, с. 70]. Главной особенностью структуры инновационной компании должна стать высокая восприимчивость к новым рыночным веяниям и мгновенное приспособление к ним.

Анализ российской экономической и финансовой научной литературы показал полное отсутствие материалов по изучению влияния стиля управления на финансовую устойчивость компании. Однако можно предположить,

что компании, имеющие авторитарный тип организации и управления, менее устойчивы и менее способны к инновациям, чем «демократичные» компании.

В современных компаниях сосуществует два вида организационных структур, которые А. Е. Шаститко [13] называет «А-фирма» и «Я-фирма» («А» – преимущественно американский стиль управления, а «Я» – японский) (таблица 2). В чистом виде они, как правило, не встречаются. Современная организационная структура современной компании представляет сочетание А- и Я-элементов с тем или иным преобладанием.

Таблица 2 – Различия между А- и Я-фирмой (составлено по [13, с. 583–587])

Я-фирма	А-фирма
<ul style="list-style-type: none"> <li>– многофункциональность сотрудников;</li> <li>– ротация рабочих мест (загруженность работников);</li> <li>– «горизонтальное» управление информацией;</li> <li>– метод нулевых запасов;</li> <li>– децентрализованный контроль за качеством;</li> <li>– оплата в зависимости от «заслуг работника перед фирмой» (ранг).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– узкая специализация сотрудников;</li> <li>– система трудовых заданий (загруженность рабочего места);</li> <li>– формализация процесса координации («вертикальное» управление информацией);</li> <li>– оплата за выполнение конкретной работы (соответствующей месту в иерархии).</li> </ul>

Для инновационной деятельности предпочтительнее элементы организационной структуры А-фирмы, за исключением формализации процесса координации. В плане трансакционных издержек сетевое взаимодействие больше способствует инновационной активности, чем жесткое иерархическое. При разработке финансового плана инновационного проекта следует учитывать порядок выстраивания работы между сотрудниками. Спецификация обязанностей, зон ответственности и мер поощрения каждого сотрудника и в особенности сотрудника, занятого в сфере инноваций, снижает неявные потери.

Более подробный анализ организационных структур компании содержится в работе Г. Б. Клейнера [3]. Он использует шесть критериев для типологизации организационных моделей управления:

- устойчивость организационной структуры;
- жесткость организационной структуры;
- дробность организационной структуры;
- жесткость иерархии;
- устойчивость иерархии;
- транзитивность иерархии;
- реципрокность иерархии (обратные связи) [4, с. 476].

«Перламутровыми предприятиями» Г. Б. Клейнер называет те компании, которые обладают гармоничным сочетанием «формальной иерархической структуры управления с и органической части в виде системы неформальных институтов (психологических установок, моральных норм), регулирующих отношения участников деятельности предприятия между собой и отношение участников к материальным и нематериальным активам предприятия» [4, с. 477]. В данном случае компания может рассчитывать на успех в инновационной деятельности, если она будет социально-ориентированной, то есть будет стремиться формализовывать неформальные правила и нормы и создавать необходимый для инноваций социально-психологическую атмосферу – определенный тип корпоративной культуры. Именно корпоративная культура задает тон восприимчивости к инновациям и к конечным финансовым результатам компании.

Корпоративная культура представляет собой набор неформальных правил и норм компании. Прежде всего, к ней следует отнести ценности, миссию, привычки сотрудников, отношения с контрагентами, а также «философия, идеология и политика организации» [8, с. 1931] и т.д. Ряд исследователей пришли к выводу, что корпоративная культура является не менее важным фактором развития, чем ликвидность, рентабельность, стоимость компании. Например, В. Д. Главчанский и Е. Е. Первакова [2] доказали, что, во-первых, рыночная капитализация компании зависит от сформулированной миссии и выбранных ценностей, во-вторых, изменение корпоративной миссии и ценностей ведет к изменению рыночной капитализации компании, в-третьих, динамика роста капитализации зависит от типа выбранной миссии (общественной, клиентской, организационной, предпринимательской) [2, с. 64].

На основании исследования мнений менеджеров и собственником российских компаний Е. Е. Первакова и М. С. Золотова [6] выделили следующие факторы корпоративной культуры, влияющие на эффективность инновационного бизнеса:

- прозрачность целей;
- общность ценностей;
- оптимизм;
- демократический стиль руководства;
- налаженный канал связи и степень взаимопонимания с начальником;
- взаимопомощь и сотрудничество;
- проектно-командный подход к реализации задач развития;
- ограничение личной конкуренции;
- самоуважение и самореализация;
- отсутствие вертикальных функциональных перегородок;
- справедливость;
- ответственность [6, с. 93–95.].

В экономической литературе и в книгах по менеджменту существует огромное количество классификаций корпоративной культуры. В данной ра-

боте приводится подход Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпдена-Тернера [11], которые выделяют четыре типа корпоративной культуры:

- «семья» (ориентирована на личность);
- «эйфелева башня» (ориентирована на роль);
- «самонаводящаяся ракета» (ориентирована на проект);
- «инкубатор» (ориентирована на результат) [11, с. 320–323].

Если речь идет об инновационном развитии компании, то наличие корпоративной культуры типов «самонаводящаяся ракета» или «инкубатор» будет явным преимуществом. Первый тип является основополагающим для институтов инвенций и развития, второй – для институтов продвижения инновационной продукции.

На первый взгляд институциональный «рецепт» для инновационно-ориентированных компаний прост: необходимо создать определенные формальные и неформальные институты. Однако на практике «институциональные инженеры» или институциональные проектные офисы сталкиваются с рядом проблем, которые характерны и для макроуровня экономики.

Проблема № 1. Наличие институциональных ловушек, или длительное существование неэффективных институтов (*path dependence problem*, *QWERTY-эффект*). Особенно эта проблема характерна для неформальных институтов, то есть для корпоративной культуры. Если нормы и правила существуют длительное время, то стереотипы мышления и рутины фирм поменять гораздо труднее, чем стандарты и инструкции. Кроме того, любое институциональное изменение требует крупных затрат, причем не только денежных, но и психологических. Для решения подобного рода проблем необходимо, во-первых, осознать и начать понимать издержки существующих неэффективных правил, во-вторых, оценить выгоды и преимущества альтернативных норм. Экспериментально и точно созданные более прогрессивные институты (например, в рамках отдела или иного структурного подразделения) в среднесрочном и в долгосрочном периодах благоприятно скажутся на показателях результативности и эффективности (данного структурного подразделения), что может подтолкнуть менеджеров и собственников для более масштабных институциональных изменений дальнейшем.

Проблема № 2. Взаимосвязанность элементов системы (сетевые эффекты). «В мире институтов существует проблема конгруэнтности институтов – приживаются лишь те новые нормы, которые соответствуют старым» [14, с. 132]. Следовательно, на функционировании фирм большое влияние оказывают те институты, которые остаются от старого порядка и первыми создаются для нового, то есть существуют в начальный момент развития новой внутрифирменной финансово-экономической системы. Решение этой проблемы кроется в создании промежуточных институтов, то есть включающих в себя элементы как старых, так и новых институциональных форм.

Таким образом, интенсивность инновационного развития компании во многом зависит от внутрифирменных институциональных факторов, формирование и управление которыми целиком и полностью являются прерогати-

вой самой компании. При этом такие чисто финансовые показатели, как прибыль и рентабельность, стоимость компании, структура капитала зависят от качества институтов. Ключевыми институтами, как показано в работе, являются организационная структура и корпоративная культура. Основные проблемы улучшения институциональной среды сводятся к проблемам наличия институциональных ловушек и конгруэнтности институтов. Поэтому институциональное проектирование наряду с финансовым или инновационным проектированием должно стать одним из приоритетов компании.

### Список литературы:

1. Барина, В. А. Институциональные условия инновационного развития фирмы / В. А. Барина. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – 154 с. – (Инновационная экономика: опыт).

2. Главчанский, В. Д. Влияние некоторых факторов корпоративной культуры на стоимость и инновационную активность компаний / В. Д. Главчанский, Е. Е. Первакова // Вестник Самарского государственного университета. – 2013. – № 10 (111). – С. 62–67.

3. Клейнер, Г. Б. Спиральная динамика, системные циклы и новые организационные модели: перламутровые предприятия / Г. Б. Клейнер // Российский журнал менеджмента. – 2020. – Т. 18. – № 4. – С. 471–496.

4. Крамин, Т. В. Внутрифирменные институты как элемент управления стоимостью компании / Вестник Чувашского университета. – 2006. – № 4. – С. 255–260.

5. Носонов, А. М. Теория диффузии инноваций и инновационное развитие регионов России / А. М. Носонов // Псковский регионологический журнал. – 2015. – № 23. – С. 3–16.

6. Первакова, Е. Е. Корпоративная культура как фактор эффективности инновационной деятельности и инновационных затрат компании / Е. Е. Первакова, М. С. Золотова // Корпоративные финансы. – 2012. – № 4 (24). – С. 87–99.

7. Рябова, Е. В. Оценка влияния институциональных факторов на структуру капитала корпорации / Е. В. Рябова, С. В. Романов // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2015. – 10 (244). – С. 11–21.

8. Степанов, А. А. Корпоративная культура – детерминанта активизации инновационного поведения персонала организации / А. А. Степанов, М. В. Савина // Креативная экономика. – 2019 – Т. 13. – № 10. – С. 1929–1942.

9. Тироль, Ж. Теория корпоративных финансов: в 2 кн. Книга 1 / Ж. Тироль; пер. с англ. под научн. Ред. Н. А. Ранневой. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. – 672 с. – (Академический учебник).

10. Тироль, Ж. Теория корпоративных финансов: в 2 кн. Книга 2 / Ж. Тироль; пер. с англ. под научн. ред. Н. А. Ранневой. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. – 640 [1262] с. – (Академический учебник).

11. Тромпенаарс, Ф. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / Ф. Тромпенаарс и Ч. Хэмплен-Тернер; пер. с англ. Е. П. Самсонов. – Минск: ООО «Попурри», 2004. – 528 с.

12. Филатова, Ю. В. Институциональные факторы экономического поведения фирм / Ю. В. Филатова // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – Т. 5 – № 4. – С. 130–134.

13. Шаститко, А. Е. Новая институциональная экономическая теория / А. Е. Шаститко. – М.: ТЕИС, 2010. – 828 с.

14. Шушунова, Т. Н. Институциональные факторы инновационной деятельности предприятия / Т. Н. Шушунова // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: Сборник трудов XX Всероссийской научно-практической конференции. – 2018. – С. 269–273.